Organisatieonderdeel Juridische Zaken
Wob-coördinatiedesk
Behandeld door [redacted]
Functie Jurist Wob-coördinatiedesk
Bezoekadres Nieuwe Uitleg 1
2514 BP Den Haag
Telefoon 088-169 90 47
E-mail wobcoordinatiedesk@knp.politie.nl

POLITIE

Ons kenmerk KNP15001537
Uw kenmerk
Datum
Bijlage(n) Notitie Nevenwerkzaamheden 2014
Pagina 1/2

VERZONDEN 21 DEC. 2015

Retouradres: Postbus 17107, 2502 CC Den Haag

[redacted]

Onderwerp Besluit op uw wob-verzoek

Geachte heer [redacted],

Op 26 oktober 2015 werd uw verzoek van 22 oktober 2015 ontvangen. U verzocht op grond van de Wet openbaarheid van bestuur om informatie die onder de politie berust en die betrekking heeft op bijbanen en nevenfuncties van politiemedewerkers.

Binnen vier weken vanaf het moment van ontvangst van uw verzoek dient te worden besloten op uw verzoek. Per brief van 10 november 2015 is deze termijn waarbinnen zal worden besloten op uw verzoek verdaagd tot 21 december 2015.

Toelichting
In uw verzoek heeft u een viertal vragen uiteen gezet:

1) Wat is het algemene beleid van de Nationale Politie ten opzichte van bijbanen?
2) Welke bijbanen zijn niet toegestaan voor politiemedewerkers?
3) Van hoeveel politiemedewerkers is op dit moment bekend dat zij een bijbaan/nevenfunctie hebben?
4) Om welke bijbanen/nevenfuncties gaat het?

Vraag 1
Met instemming van de Centrale Ondernemingsraad van de nationale politie is de notitie *Nevenwerkzaamheden 2014* vastgesteld, waarin het beleid omtrent nevenwerkzaamheden van politiemedewerkers is uiteen gezet. Deze notitie behelst onder meer een toetsingskader waarvan werknemers kunnen kennis nemen ter beoordeling of een nevenwerkzaamheid moet worden gemeld. Volgens de notitie is een nevenwerkzaamheid in beginsel ontoelaatbaar als er een risico is dat de belangen van de politie in het geding komen. Het toetsingskader bevat verschillende afwegingscriteria, wettelijke beperkingen en indicatieve voorbeelden van situaties die zich mogelijk in de risicosfeer bevinden. Daarnaast beschrijft deze notitie de regels die zowel de medewerker als de organisatie in acht moeten nemen bij de aanvraag en toekenning van nevenwerkzaamheden. Het algemene voorschrift over nevenwerkzaamheden is opgenomen in artikel 55a van het Besluit algemene rechtspositie politie (Barp) en artikel 14a van het Besluit rechtspositie vrijwillige politie (Brvp). Beide rechtspositionele bepalingen bieden het bevoegd gezag de mogelijkheid om nadere regels te stellen omtrent het verbod op nevenwerkzaamheden. De korpschef heeft door middel van de notitie invulling gegeven aan de mogelijkheid om nadere regels te stellen.

Vragen 2, 3 en 4

POLITIE

Alleen de nevenwerkzaamheden die de belangen van de politie kunnen raken dienen te worden gemeld. Dit maakt dat er geen algemene meldingsplicht is omtrent nevenwerkzaamheden, maar dat er een beoordeling door de medewerker aan de eventuele melding vooraf gaat. De medewerker maakt hierbij gebruik van het bovengenoemde toetsingskader. Indien de medewerker tot de conclusie komt dat het melden van de nevenwerkzaamheid op zijn plaats is, dient hij dit te doen bij zijn leidinggevende. Dit heeft tot gevolg dat niet vooraf kan worden aangewezen welke nevenwerkzaamheden ongeoorloofd zijn. Steeds is een afweging vereist. Wel zijn in de bovengenoemde notitie een aantal voorbeelden van nevenwerkzaamheden opgenomen welke mogelijk ongeoorloofd kunnen voorkomen. Dit houdt in dat indien sprake is van een nevenwerkzaamheid welke als voorbeeld is gegeven als mogelijk ongeoorloofd, ook deze nevenwerkzaamheid steeds getoetst dient te worden.
Nadat de medewerker de nevenwerkzaamheid heeft gemeld bij zijn leidinggevende, maakt deze een advies op en zal het bevoegd gezag een besluit nemen. Vervolgens wordt het besluit door de afdeling HRM geregistreerd in het personeelsdossier van de betreffende medewerker. Doordat deze vorm van registratie voldoende waarborgen biedt is geen centrale administratie voorhanden waaruit blijkt hoeveel politiemedewerkers nevenwerkzaamheden verrichten en wat deze nevenwerkzaamheden inhouden.

Besluit
Ik besluit tot toewijzing van uw verzoek en verwijs u voor de antwoorden op uw vragen naar de toelichting hierboven. Voorts maak ik openbaar de aangehaalde notitie *Nevenwerkzaamheden 2014*, vastgesteld op 17 november 2014.

Wettelijke grondslag
Dit besluit is gebaseerd op de artikelen 2, 3, 6, 7 en 10 van de Wet openbaarheid van bestuur en de artikelen 3:2 en 4:17 van de Algemene wet bestuursrecht.

Rechtsbescherming
Indien u zich niet kunt verenigen met de inhoud van dit besluit, kunt u in overeenstemming met de Awb binnen een termijn van zes weken na bekendmaking van dit besluit schriftelijk bezwaar maken. Het bezwaarschrift dient te worden gericht aan de korpschef, ter attentie van de Wob-coördinatiedesk, postbus 17107, 2502 CC Den Haag. Het bezwaarschrift kan niet elektronisch worden ingezonden, waaronder mede begrepen e-mail.

Het bezwaarschrift moet ondertekend zijn en ten minste bevatten: naam en adres, dagtekening, omschrijving van het besluit waartegen het bezwaarschrift is gericht en de gronden van bezwaar. Er dient een volmacht te worden verstrekt, indien het bezwaarschrift niet door u, maar namens u wordt ingediend.

[redacted]

Nevenwerkzaamheden 2014

Een toelichting op de toelaatbaarheid van nevenwerkzaamheden en de regels die bij de aanvraag/ toekenning van nevenwerkzaamheden gelden.

Vastgesteld op 17 november 2014, na instemming COR 3 november 2014

INHOUDSOPGAVE

Inleiding

De politie heeft in beginsel een positieve houding ten aanzien van medewerkers die naast hun functie bij de politie nevenwerkzaamheden verrichten. Zo komt het vervullen van bijvoorbeeld bestuursfuncties in maatschappelijke organisaties en instellingen, de ontplooiing van de medewerker ten goede.

Sommige nevenwerkzaamheden gaan echter minder goed samen met de hoofdfunctie binnen de politie, namelijk als er een risico is dat de belangen van de politie in het geding komen. In het licht hiervan is het van belang dat de politie criteria kenbaar maakt waaraan nevenwerkzaamheden worden getoetst. Op basis van deze criteria kan de medewerker beoordelen of de nevenwerkzaamheden gemeld moeten worden. Vervolgens kan de direct leidinggevende de afweging maken of de nevenwerkzaamheden toelaatbaar zijn en zo ja, onder welke voorwaarden.

Deze notitie voorziet in een dergelijk toetsingskader. Het toetsingskader bevat verschillende afwegingscriteria, wettelijke beperkingen en indicatieve voorbeelden van situaties die zich in de risicosfeer bevinden. In beginsel blijven eerder verleende toestemmingen bij de implementatie van deze notitie van kracht.

Daarnaast beschrijft deze notitie de regels die zowel de medewerker als de organisatie in acht moeten nemen bij de aanvraag en toekenning van nevenwerkzaamheden.

Het algemene voorschrift over nevenwerkzaamheden, is opgenomen in artikel 55a van het Besluit algemene rechtspositie politie (Barp) en artikel 14a van het Besluit rechtspositie vrijwillige politie (Brvp). Beide rechtspositionele bepalingen bieden het bevoegd gezag de mogelijkheid om nadere regels te stellen omtrent het verbod op nevenwerkzaamheden. De korpschef heeft door middel van deze notitie invulling gegeven aan de mogelijkheid om nadere regels te stellen.

1 Wat zijn nevenwerkzaamheden?

De reikwijdte van het begrip 'nevenwerkzaamheden' in deze notitie strekt zich uit tot alle betaalde of onbetaalde werkzaamheden die worden verricht door de medewerker en die niet behoren tot zijn functie c.q. samenstel van werkzaamheden bij de politie. Daaronder vallen bijvoorbeeld: het verrichten van werkzaamheden in loondienst bij een andere werkgever dan de politie, het zelfstandig uitoefenen van een beroep of bedrijf, het zijn van commissaris, bestuurder of vennoot van een vennootschap, stichting, of vereniging en het deelnemen aan aannemingen of leveringen.

Nevenwerkzaamheden die buiten de reikwijdte van deze notitie vallen zijn:

- bij derden in opdracht van de politie en dus in het kader van zijn dienstverband verricht;
- naast zijn hoofdfunctie als neventaak binnen de politie vervult. Denk daarbij aan vertrouwenspersonen, BHV-ers, leden van het bedrijfsopvangteam/Team Collegiale Ondersteuning en OR-leden.

2 Uitgangspunten

De volgende uitgangspunten geven weer hoe de politie aankijkt tegen nevenwerkzaamheden en wat ieders verantwoordelijkheden daarin zijn.

1. De politie waardeert het als medewerkers maatschappelijk actief zijn en in verband daarmee nevenwerkzaamheden verrichten, zoals het vervullen van bestuurlijke functies in maatschappelijke organisaties en instellingen.

2. Het is de verantwoordelijkheid van het bevoegd gezag en de leidinggevenden om de integriteit van de medewerkers van de politie te beschermen. Zij dienen er op toe te zien dat de eigenlijke taken van de medewerker en die van de politie niet nadelig worden beïnvloed door nevenwerkzaamheden van medewerkers.

3. De medewerker die van plan is nevenwerkzaamheden te gaan verrichten is in eerste instantie zelf verantwoordelijk voor de afweging of, en zo ja, in hoeverre deze werkzaamheden de uitoefening van zijn functie (kunnen) raken.

4. De politie laat geen eigen medewerkers nevenwerkzaamheden (anders dan volontair en vrijwillige politieambtenaar) verrichten binnen de politieorganisatie. Dit geldt voor de gehele politie, niet alleen binnen de eenheid waar de medewerker tewerkgesteld is.

3 Meldingsplicht

Alleen de nevenwerkzaamheden die de belangen van de politie kunnen raken dienen gemeld te worden. Dit geeft al aan dat er geen algemene meldingsplicht is op nevenwerkzaamheden, maar dat er eerst een beoordeling door de medewerker aan vooraf gaat.
Bij twijfel dient de medewerker in overleg te treden met zijn direct leidinggevende over de vraag of de nevenwerkzaamheid gemeld moet worden. Bij ingewikkelde kwesties kunnen de medewerker en zijn direct leidinggevende gezamenlijk voor advies te rade gaan bij HRM of VIK.

Melding van de nevenwerkzaamheden gebeurt bij de direct leidinggevende met behulp van het 'Meldingsformulier nevenwerkzaamheden'.

4 Toetsingskader: drie aandachtsvelden

Bij de beoordeling omtrent de toelaatbaarheid van nevenwerkzaamheden is de functie van de ambtenaar bij de politie altijd leidend. Dat geldt ook voor de vrijwillige politieambtenaar. De vraag of bepaalde nevenwerkzaamheden toelaatbaar zijn, kan vanuit drie aandachtsvelden beantwoord worden:

- ontoelaatbare belangenverstrengeling.
- botsing van belangen.
- schade aan het aanzien van het (politie)ambt.

4.1 Ontoelaatbare belangenverstrengeling

Belangenverstrengeling is denkbaar in het geval dat politietaken commercieel worden uitgevoerd of in het geval dat de commerciële activiteiten de uitvoering van de politietaak mogelijk belemmeren. Voorbeelden zijn het werken voor detectivebureaus of particuliere onderzoeksbureaus. Verder kan een te nauwe band tussen de functie bij de politie en de nevenfunctie leiden tot de schijn van belangenverstrengeling. Een voorbeeld hiervan is de medewerker die vanwege zijn specifieke beroepsmatige kennis een adviesfunctie voor bijvoorbeeld een verzekeringsinstelling gaat vervullen.

4.2 Botsing van belangen

Nevenwerkzaamheden van de medewerker voor een organisatie, die een financiële en/of beleidsinhoudelijke relatie heeft met de politie kan leiden tot een rolconflict voor de medewerker. Dit kan een goede functievervulling bij de politie in de weg staan.

4.3 Schade aan het aanzien van het (politie)ambt

Als de medewerker werkzaamheden gaat verrichten voor een bedrijf dat niet voldoet aan de milieuvoorschriften of als de medewerker een coffeeshop gaat exploiteren, zou dat schadelijk kunnen zijn voor het aanzien van het ambt van de medewerker.
Verder dient de medewerker te beseffen dat de reputatie van een bedrijf of organisatie op allerlei manieren in het geding kan zijn, bijvoorbeeld door belastingontduiking, relaties met het criminele circuit, of anderszins. Het gaat hier om een slechte reputatie als feit van algemene bekendheid, waardoor de nevenwerkzaamheden van de medewerker in negatieve zin zijn weerslag heeft op de politie.

4.4 Afwegings- en toetsingscriteria

De drie aandachtsvelden zijn uitgewerkt in de volgende afwegings- en toetsingscriteria:

- het karakter van de nevenwerkzaamheden;
- de functie van de medewerker bij de politie;
- de plaats en het gebied waarin de nevenwerkzaamheden worden verricht;
- de vraag of er een verwevenheid met de functie bij de politie is;
- de vraag of de mogelijkheid bestaat dat politie-informatie en/ of politiemiddelen bij de uitoefening van de nevenwerkzaamheden wordt ge- of misbruikt;
- de vraag of de betrouwbaarheid en de integriteit van de medewerker in het geding kan komen;
- de vraag of door de nevenfunctie het risico van een persoonlijke confrontatie in de functie bij de politie meer structureel aanwezig is (denk bijvoorbeeld aan de mogelijkheid van een horecacontrole, terwijl de medewerker barwerkzaamheden in betreffend café verricht);
- de reputatie van het bedrijf of de branche waarin de nevenwerkzaamheden worden verricht;
- de vraag of het risico bestaat dat het verrichten van de nevenwerkzaamheden door het daarmee gemoeide tijdsbeslag ten koste gaat van de functievervulling bij de politie, of ten koste gaat van de gezondheid van de medewerker;
- de vraag of publieke effecten kunnen optreden, waardoor op zichzelf aanvaardbare nevenwerkzaamheden toch extern negatief worden beoordeeld;
- de vraag of de nevenwerkzaamheden een negatieve uitwerking kunnen hebben op de handhavingsmogelijkheden in de functie bij de politie;
- de vraag of kennis en vaardigheden die inherent zijn aan het politieambt ten behoeve van de nevenwerkzaamheden worden aangewend (voorbeeld van een situatie waarin deze vraag relevant is: de zedenrechercheur die een bureau voor hulp aan zedenslachtoffers wil oprichten met een commerciële doelstelling).

De vraag of een politieambtenaar met algemene opsporingsbevoegdheid de nevenfunctie van buitengewoon opsporingsambtenaar (BOA) mag vervullen, kan in zijn algemeenheid positief beantwoord worden (denk aan de rechercheur of politieagent die naast zijn hoofdfunctie boswachter is). Het blijft echter een individuele afweging, rekening houdend met de specifieke omstandigheden van betreffende casus. Wanneer toestemming verleend wordt voor de BOA-

functie als nevenfunctie, dan dienen in het toekenningsbesluit duidelijke voorwaarden opgenomen te worden met betrekking tot het strikt gescheiden houden van de aan beide functies gekoppelde (gewelds)middelen en bevoegdheden. Daarnaast kunnen er redenen zijn om de BOA-functie niet in hetzelfde werkgebied uit te oefenen als waarin de hoofdfunctie wordt uitgevoerd. Mocht dat het geval zijn, dan dient deze voorwaarde eveneens opgenomen te worden in het toekenningsbesluit.

4.5 Wettelijke beperkingen

Naast de in de voorgaande paragraaf genoemde afwegingscriteria, dient op voorhand rekening te worden gehouden met enkele wettelijke beperkingen. De meest voorkomende beperking vloeit voort uit de Arbeidstijdenwet. Deze wet legt aan de medewerker, die meer dan één werkgever heeft, de verplichting op de nodige inlichtingen aan iedere werkgever te verstrekken met het oog op de naleving van de Arbeidstijdenwet. Deze plicht betreft de arbeidsduur en de aard van de nevenwerkzaamheden. De nevenwerkzaamheden moeten namelijk met betrekking tot de arbeids- en rusttijden te combineren zijn met de functie van de politie. Indien dat niet het geval is, zal de medewerker zijn nevenwerkzaamheden moeten beëindigen of verminderen.

De Arbeidstijdenwet is van toepassing op medewerkers in loondienst, die minder dan drie maal het minimumloon verdienen. Vanwege deze verplichting om inlichtingen aan iedere werkgever te verstrekken, geldt impliciet voor een grote groep medewerkers (namelijk die minder dan drie maal het minimumloon verdienen **en** die hun nevenwerkzaamheden in loondienst verrichten) de meldingsplicht, zoals beschreven in paragraaf 3. Medewerkers die hun nevenwerkzaamheden als zelfstandige, of als vrijwilliger invullen, zijn niet gehouden aan de meldingsplicht uit de Arbeidstijdenwet. Bij deze medewerkers ligt echter nog steeds de verantwoordelijkheid om te beoordelen of er andere redenen zijn om hun nevenwerkzaamheden te melden.

De andere wettelijke beperking is gebaseerd op de Wet particuliere Beveiligingsorganisatie en Recherchebureaus (Wpbr). Deze wet stelt onder andere dat een ambtenaar als bedoeld in de artikelen 141 en 142 van het Wetboek van Strafvordering geen werkzaamheden mag verrichten voor een beveiligingsorganisatie of recherchebureau.
De ambtenaren bedoeld in artikelen 141 en 142 van het Wetboek van Strafvordering zijn de ambtenaren aangesteld voor de uitvoering van de politietaak, de vrijwillige ambtenaren aangesteld voor de uitvoering van de politietaak en de personen die bij bijzondere wetten met de opsporing van de daarin bedoelde strafbare feiten zijn belast, of die bij verordeningen zijn belast met het toezicht op de naleving daarvan (de zogenaamde BOA's).

4.6 Voorbeelden van mogelijk ongeoorloofde nevenwerkzaamheden

Van geen enkele kaderstellende notitie kan worden verwacht dat deze uitkomst biedt voor iedere casus die zich voordoet. Met de opgenomen opsomming van criteria waaraan nevenwerkzaamheden worden getoetst, wordt echter getracht maximaal houvast te bieden. De gegeven opsomming dient daarmee de rechtszekerheid van medewerkers.

Enige voorbeelden van nevenwerkzaamheden die zich in de risicosfeer bevinden zijn echter wel te geven en kunnen die rechtszekerheid verder vergroten. Met de nadrukkelijke kanttekening dat deze voorbeelden geen limitatief karakter dragen en slechts indicatief bedoeld zijn, valt te denken aan de volgende voorbeelden van mogelijk ongeoorloofde nevenwerkzaamheden:

- werkzaamheden voor leveranciers van beveiligingssystemen, bewakings- en beveiligingsbedrijven, particuliere onderzoeksbureaus e.d.;
- controlerende en/of toezichthoudende werkzaamheden die als onderdeel van de eigen ambtelijke werkzaamheden kunnen worden beschouwd;
- werkzaamheden t.b.v. kredietverlenende instanties;
- werkzaamheden ten behoeve van incassobureaus;
- portiers- of uitsmijterwerkzaamheden;
- werkzaamheden als taxichauffeur, tenzij dit zich beperkt tot ziekenvervoer of schoolvervoer;
- werkzaamheden t.b.v. bedrijven waarmee tevens een functionele relatie wordt onderhouden of waarvan het korps klant is;

- werkzaamheden in de verzekeringsbranche (met name portefeuillebeheer en het optreden als schade-expert etc.);
- werkzaamheden in de gokindustrie;
- werkzaamheden in de sexindustrie;
- werkzaamheden als of t.b.v. een opkoper;
- werkzaamheden in de tweedehands autohandel;
- werkzaamheden in de bouw als het bestrijden van fraude in de bouw tot het takenpakket bij de politie behoort;
- werkzaamheden als (internationaal) chauffeur, indien dit een te grote belasting voor de medewerker met zich meebrengt of risico oplevert voor overtreding van de Rijtijdenwet;
- werkzaamheden bij horecagelegenheden in relatie tot de reputatie van die gelegenheden, de aard van die werkzaamheden en de plaats en de omstandigheden waaronder deze worden verricht;
- werkzaamheden ter ondersteuning van doelstellingen van discriminatoire aard, die de gelijkwaardigheid van personen aantasten en/of slechts met rechtsondermijnende activiteiten kunnen worden bereikt.

Belangrijk: Tijdsverloop, veranderde omstandigheden of nieuwe informatie kunnen aanvankelijk toelaatbare nevenwerkzaamheden onwenselijk maken, of juist andersom. Het is dan ook aan te bevelen om bij iedere functiewijziging stil te staan bij de vraag of eventuele nevenwerkzaamheden nog steeds goed te combineren zijn met de hoofdfunctie. Hierbij wordt uitgegaan van de professionaliteit van de medewerker.

5 Besluitvormingsproces

De direct leidinggevende vermeldt zijn advies op het ingediende Meldingsformulier en stuurt het formulier door naar het bevoegd gezag. Binnen zes weken na ontvangst van het Meldingsformulier door de leidinggevende, ontvangt de medewerker een schriftelijk gemotiveerde beslissing van het bevoegd gezag. Deze beslissing kan als volgt uitpakken:

- er wordt toestemming verleend;
- er wordt toestemming verleend onder nader te bepalen beperkingen of voorwaarden;
- er wordt toestemming geweigerd.

Een nader te bepalen voorwaarde is bijvoorbeeld dat de verleende toestemming periodiek wordt geëvalueerd.

Er zijn ook een aantal algemene voorwaarden die op alle verleende toestemmingen standaard van toepassing zijn, namelijk:

- Bij gewijzigde omstandigheden kan de eerder verleende toestemming worden ingetrokken.
- Het is de medewerker niet toegestaan om t.b.v. de nevenwerkzaamheden gebruik te maken van faciliteiten als materialen en middelen van de politie.
- Het is de medewerker niet toegestaan om gebruik te maken van (specialistische) kennis of gegevens waarover hij uit hoofde van zijn functie bij de politie beschikt of kan beschikken.
- De nevenwerkzaamheden worden geacht buiten de voor de ambtenaar geldende werktijd te worden verricht.
- De medewerker dient in geval van nevenwerkzaamheden waarbij sprake is van een arbeidsverhouding de regels van de Arbeidstijdenwet en de daaruit voortvloeiende besluiten en voorschriften in acht te nemen.

Zowel de direct leidinggevende als het bevoegd gezag kan zich bij de voorbereiding van het te nemen besluit laten adviseren door de lokale adviseurs van HRM en/of VIK.

Als de medewerker het niet eens is met de beslissing van het bevoegd gezag over de toelaatbaarheid van de nevenwerkzaamheden, kan hij - overeenkomstig de daarvoor geldende regels in de Algemene wet bestuursrecht - bezwaar tegen die beslissing aantekenen. Het bezwaarschrift moet binnen zes weken na de dag waarop de beslissing aan hem bekend is gemaakt worden ingediend bij het bevoegd gezag.

6 Registratie

Alle meldingen en de uitkomst van deze meldingen worden door HRM geregistreerd in een afzonderlijk onderdeel van het personeelsinformatiesysteem, conform de waarborgen van de Wet bescherming persoonsgegevens. Met het oog op een correcte registratie van de nevenwerkzaamheden wordt van de medewerker verwacht dat wijzigingen of beeïndiging van de eerder gemelde nevenwerkzaamheden tijdig schriftelijk worden doorgegeven aan het bevoegd gezag.

7 Openbaar maken

Openbaarmaking van nevenwerkzaamheden moet een wezenlijke bijdrage leveren aan transparantie van de overheid. Hierbij gaat het om de nevenwerkzaamheden van een beperkte groep medewerkers, namelijk de korpschef, de leiding van de politie, de ambtenaren die deel uitmaken van de leiding van de landelijke eenheden, de politiechefs, de ambtenaren die deel uitmaken van de leiding van de ondersteunende eenheden of het College van Bestuur van het LSOP. Deze medewerkers melden in voorkomend geval hun nevenwerkzaamheden aan de minister van Veiligheid & Justitie, met gebruikmaking van het 'Meldingsformulier nevenwerkzaamheden'. De openbaarmaking van nevenwerkzaamheden vindt plaats op www.politie.nl op basis van de door het ministerie van Veiligheid & Justitie aangeleverde informatie.